

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT SURYA
INSANI PASIR PANGARAIAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH

RIO SAPUTRA
NPM : 155210983

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT SURYA INSANI PASIR PANGARAIAN

**Oleh RIO SAPUTRA
NPM: 155210983**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian yang berjumlah 34 orang dengan sampel sebanyak 34 responden dimana teknik pengambilan sampel menggunakan dengan menggunakan sampel sensus. Adapun metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu SPSS 23 *for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian, artinya H_0 diterima dan menolak H_a . Rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan kecerdasan emosional perawat adalah hendaknya pimpinan tidak bosan-bosannya memberikan pelatihan kecerdasan emosional kepada perawat, mengingat perawat adalah yang langsung berhubungan dengan pasien, sehingga butuh skill kecerdasan emosional yang tinggi.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional dan Kinerja Perawat

ABSTRAC

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON NURSE PERFORMANCE IN SURYA INSANI HOSPITAL PASIR PANGARAIAN

**By RIO SAPUTRA
NPM: 155210983**

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on the performance of nurses at Surya Insani Hospital, Pasir Pangaraian. The population in this study were all nurses at Surya Insani Pasir Pangaraian Hospital, amounting to 34 people with a sample of 34 respondents where the sampling technique used was a census sample. The data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression with SPSS 23 for Windows as a tool. The results showed that there was a significant effect of emotional intelligence on the performance of nurses at Surya Insani Hospital, Pasir Pangaraian, meaning that H_0 was accepted and rejected H_a . The recommendation given to improve the emotional intelligence of nurses is that the leader should not get bored of providing emotional intelligence training to nurses, considering that nurses are the ones who are directly related to patients, so they need high emotional intelligence skills.

Keywords: Emotional Intelligence and Nurse Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Kamar Zaman, SE., MM selaku pembimbing yang telah bersedia memberikan masukan, bimbingan serta dukungan bagi peneliti.
3. Bapak/ibu selaku penguji yang memberi saran dan kritik demi kebaikan penulisan skripsi ini.
4. Dosen serta staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.
5. Direktur Rumah Sakit Surya Insani yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama yang baik sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
6. Perawat Rumah Sakit Surya Insani yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama yang baik sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.

7. Ibunda Nurhayati, Ayahanda Wibowo, adik Dichy Wahyudi, Micola Saputra dan Aurel Anjeli, serta keluarga besar yang setia memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayang serta do'a yang tulus bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ns. Eni Angriani, S.Kep teman dekat yang selalu setia menemani, memberikan dukungan, semangat, do'a yang tulus serta membantu memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau khususnya angkatan A.2015 yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran pembaca sangat diharapkan peneliti demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Pekanbaru, Oktober 2020

Peneliti

Rio Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.4. Sistematika Penulisan	12
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1.Kinerja	14
2.1.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	22
2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja	23
2.2.Kecerdasan Emosi	24
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	24
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	26
2.3.3.Ciri-ciri Kecerdasan Emosional.....	27
2.3.4. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	27
2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4. Penelitian Terdahulu	31
2.5. Hipotesis.....	32

2.6. Kerangka Penelitian.....	33
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel Penelitian	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	36
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Teknik Analisis Data	39
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	39
3.6.2. Uji Validitas dan Reabilitas	40
3.6.3. Uji Normalitas.....	41
3.6.4. Regresi Linier Sederhana	41
3.6.5. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)...	42
3.6.6. Uji t	43
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat RS Surya Insani Pasir Pangaraian	45
4.2. Visi, Misi dan Motto.....	46
4.3. Fasilitas Rumah Sakit Surya Insani	46
4.4. Struktur Organisasi Rumah Sakit Surya Insani	48
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	53
5.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	53
5.1.2. Usia Responden.....	54
5.1.3. Pendidikan Terakhir Responden	55
5.1.4. Masa Kerja Responden.....	56
5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
5.2.1. Uji Validitas	56
5.2.2. Uji Reliabilitas	57
5.3. Uji Normalitas	58
5.4. Analisis Deskriptif	59
5.4.1 Analisis Kecerdasan Emosional.....	60

5.4.1.1 Mengenal Emosi Diri.....	60
5.4.1.2 Mengelola Emosi.....	63
5.4.1.3 Memotivasi Diri.....	65
5.4.1.4 Mengenal Emosi Orang Lain	67
5.4.1.5 Membina Hubungan	69
5.4.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X).....	72
5.4.2 Kinerja Perawat.....	74
5.4.2.1 Kualitas Kerja.....	74
5.4.2.2 Kwantitas	79
5.4.2.3 Ketepatan Waktu	82
5.4.2.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Perawat	86
5.5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian	88
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	88
5.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	89
5.5.3 Uji t.....	90
5.6. Pembahasan	92
BAB VI : PENUTUP	
6.1. Kesimpulan.....	95
6.2. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada Rumah Sakit Insani Pasir Pangaraian. ...	5
Tabel 1.2.	Jumlah Perawat Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian	7
Tabel 1.3.	Jumlah Pasien Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Tahun 2014-2018.....	10
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.	30
Tabel 3.1.	Variabel Penelitian.....	34
Tabel 5.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 5.5.	Kesimpulan Hasil Uji Validitas	57
Tabel 5.6.	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden Mengenai “Mengetahui Kelebihan dan Kekurangan Diri”	61
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Mengenai “ Percaya Diri Dengan Kemampuan yang Dimiliki	62
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Mengenai “ Kemampuan Berpikir Jernih Di Bawah Tekanan”	63
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Mengenai “Mengalihkan Stres Pada hal yang Positif”	64
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai “Bertahan Menhadapi Kegagalan	66
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Mengenai “Semangat”	67
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Mengenai “Merasakan Perasaan Orang Lain	68

Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Mengenai “Bersikap Terbuka”	69
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan Menjadi Pendengar yang Baik”	70
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Bekerjasama”	71
Tabel 5.17.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X)”	72
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Teliti dan Berhati-hati dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	75
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Mengenai “ saya Bekerja Sesuai Dengan Standart yang Berlaku Di Rumah Sakit Surya Insani”	76
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memiliki Pengetahuan yang Baik Sebagai Perawat di Rumah Sakit Surya Insani”	77
Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bekerja Sesuai dengan Prosedur yang Ditemukan Rumah Sakit Surya Insani”	78
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat”	80
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan Rumah Sakit Surya Insani”	81
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah Kerja Yang Saya Hasilkan Setiap Bulannya Selalu Meningkatkan”	82
Tabel 5.25.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Hadir Tepat Waktu Di Tempat Kerja”	83
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktul”	84
Tabel 5.27.	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tidak Menunda Pekerjaan”	85
Tabel 5.28.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perawat”	86

Tabel 5.29. Analisis Regresi Linear Sederhana	89
Tabel 5.31. Koefisien Determinasi.....	90
Tabel 5.30. Uji t (Uji Parsial).....	91



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	41
4.1 Struktur Organisasi	41
5.1 <i>Normal P-P Plot Of Regresion Standardized Residul</i>	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia telah masuk dalam era revolusi industri 4.0. Perkembangan digitalisasi dan informasi yang semakin pesat, mengakibatkan perubahan atau distrupsi di banyak lini. Hal itu memberi tantangan bagi industri, tidak terkecuali manajemen rumah sakit. Di dalam rumah sakit, tantangan itu muncul dari pasien, karena pemakai jasa menuntut lebih tinggi akan pelayanan yang baik dan bermutu.

Sampai saat ini, rumah sakit di Indonesia belum mampu bersaing dengan rumah sakit di luar negeri. Fokus dari permasalahan yang menyebabkan hal tersebut terjadi adalah pertama, masih kurangnya kesiapan Indonesia menghadapi era globalisasi terutama dalam bidang kesehatan; kedua, tingginya *opportunity costs* yang hilang; dan ketiga, adanya krisis ketidakpercayaan dari masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan dimana semakin seringnya muncul dugaan malpraktik dan salah diagnosis oleh petugas kesehatan. Tenaga medis yang pada saat ini terlihat kurang kompeten dibandingkan tenaga medis asing. Sedangkan pada pelayanan kesehatan, tenaga medis sangat berperan penting terhadap kepuasan pasien. (Adisasmito,2008)

Konsumen atau pasien sudah terbiasa “dimanjakan” oleh industri barang atau jasa lain yang sudah terlebih dahulu menempatkan “kepuasan pelanggan” sebagai fokus utama dalam pelayanan. Selain itu, akibat globalisasi konsumen juga dapat dengan mudah mendapatkan informasi tentang pelayanan kesehatan dari luar negeri atau dari dalam negeri. Sehingga mereka mudah untuk membanding-bandingkan. Jadi

kita harus berani mengakui bahwa, tantangan pertama bagi rumah sakit adalah bagaimana mengubah paradigma kita menjadi lebih berfokus pada upaya sungguh-sungguh meningkatkan kepuasan konsumen. Ini berarti mengubah sikap dan perilaku terhadap pasien. Selain itu, tantangan bagi rumah sakit adalah tantangan untuk bersaing, baik dengan sesama pemberi pelayanan kesehatan di dalam negeri maupun luar negeri. Dalam arti positif, kompetisi dalam industri kesehatan adalah kemampuan memberikan konsumen barang atau jasa untuk pemeliharaan kesehatan yang bermutu lebih baik, berharga lebih rendah, pelayanan yang lebih sempurna, lebih mudah terjangkau, memenuhi kebutuhan, tuntutan, harapan, dan kepuasan konsumen. (Adisasmito,2008).

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Setiap perusahaan terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Instrumen-instrumen yang dimaksud adalah bahan baku, tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk memberikan suatu keuntungan disamping sebagai penggerak dinamika organisasi atau perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala

hal, terutama dalam bidang pekerjaan, meningkatnya kinerja karyawan tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi. Kinerja merupakan suatu aspek yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*), (Afandi, 2017:84).

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, akan menjelma menjadi pribadi yang memiliki kadar ketaatan dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mampu mengendalikan dan mengelola emosinya, serta mampu menjalin kehidupan sosial yang harmonis dengan sesama karyawan, masyarakat sekitar lingkungan kerja serta masyarakat dimana mereka tinggal. Mampu mengelola diri sendiri, memiliki inisiatif, optimisme, mampu mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi (Boyatzis, dalam Ibrahim, 2013).

Penelitian Goleman dalam Nofri (2014) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara 2006) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian berada di kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu provinsi Riau, memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Berusaha memberikan pelayanan yang cepat, tepat serta akurat dengan selalu menjaga nilai-nilai etik terhadap pasien dan keluarga pasien. Selain itu berusaha memberikan tarif terbaik dan terjangkau tanpa mengurangi kualitas dari pelayanan yang berikan dan senantiasa berkomitmen untuk selalu mengupayakan pelayanan yang ramah, santun dan ikhlas demi memenuhi kebutuhan pasien dan keluarga. Adapun visi dari rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian adalah menjadi Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik dan berkualitas. Dengan moto “ Kesehatan anda prioritas kami”.

Untuk menjaga mutu dan pelayanan yang memuaskan dan dipercaya oleh masyarakat, Rumah Sakit Surya Insani memiliki dokter umum serta dokter spesialis dari berbagai disiplin ilmu dan dibantu oleh tenaga keperawatan dan kebidanan yang handal dalam bidangnya. Berikut jumlah karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani yang terdaftar pada bulan Maret 2020.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

No	Unit	Jabatan	Jlh	Total
A. Kantor				
1		Direktur	1	16
2		Manager Pelayanan Medik & Keperawatan	1	
3		Manager Umum& SDM	1	
4		Manager Penunjang Medik	1	
5		Pouchasing	1	
6		Kepala Ruangan Pendaftaran	1	
7		Staf SDM	1	
8		IT	2	
9		Kuangan & Kepala Ruangan Kasir	1	
10		Kuangan	2	
11		IPCN	1	
12		Kesling/Sanitarian	1	
13		Marketing	2	
B. Departemen Pendaftaran				
		Petugas Pendaftaran	5	5
C. Departemen Kasir				
19		Petugas Kasir	5	5
D. Departemen Apotek				
20		Apoteker Penanggung Jawab	1	11
21		Apoteker Pendamping	4	
22		Asisten Apoteker	6	
E. IGD				
23		Kepala Ruangan IGD	16	24
24		Bidan Pelaksana	4	
		Perawat Pelaksana	4	
D. OK				
		Kepala Ruangan Ok	1	3
		Perawat Pelaksana	2	
E. POLIKLINIK				
		Kepala Ruangan Poliklinik	1	7
		Bidan Pelaksana	2	
		Perawat Pelaksana	4	
F	HCU	Perawat Pelaksana	5	5
G	VK	Bidan Pelaksana	5	5

No	Unit	Jabatan	Jlh	Total
H	Departemen Rawat Inap VIP			
		Perawat Pelaksana	5	5
I	Departemen Rawat Inap kelas			
		Kepala ruangan kebidanan	1	24
		Bidan Pelaksana	8	
		Kepala ruangan keperawatan	1	
		Perawat Pelaksana	14	
J	Laboratorium			
		Ahli Teknologi Laboratorium Medik	5	5
K	Gizi			
		Kepala Ruangan Gizi	1	5
		Juru Masak	2	
		Pramusaji	2	
	Satpam	Kepala ruangan Keamanan	1	7
		Petugas keamanan	6	
	Loundri	Petugas Loundri	2	2
	Rontgen	Radiografer	2	2
	Teknisi	IPSRS	4	4
	Kebersihan	Petugas Kebersihan	9	9
	Taman	Petugas Taman	1	1
	Pekarya	Pekarya	2	2
	Driver	Driver	2	3
	Gasemix	Petugas Casemix	3	2
	RM	Petugas Rekam Medik	2	12
	Dokter Spesialis	Dokter Spesialis	12	6
	Dokter Umum	Dokter Umum	6	6
				176

Sumber: Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian, 2020

Pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat total jumlah karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian yang terdaftar pada bulan Maret 2020 sebanyak 176 orang. Perawat merupakan salah satu ujung tombak dari rumah sakit. Dengan adanya perawat pekerjaan dokter akan mudah ditangani. Semua pasien akan menjalin kontak pertama dengan perawat. Beberapa tugas perawat yang umum dilakukan dengan melakukan observasi gejala dan respon pasien yang berhubungan dengan penyakit

dan penyebabnya sesuai dengan instruksi dokter, memantau pasien, melaporkan keadaan pasien, memberikan pengarahannya dan penyuluhan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental pasien, memperkatikan kondisi emosional pasien dan non fisik pasien sesuai tugas mereka sebagai pendamping pasien selama 24 jam. Berikut tabel jumlah Perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian..

Tabel 1.2.
Jumlah Perawat Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

No	Unit	Jenis Kelamin		Pendidikan							Total
		Lk	Pr	SD	SMP	SMA	D3	D4	S1	S2	
1	IGD	4	-	-	-	-	2	-	2	-	4
2	Poli Klinik	-	4	-	-	-	1	-	3	-	4
3	Ruang OK	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
4	Ruang HCU	-	5	-	-	-	2	-	3	-	5
5	Ruang Rawat Inap VIP	-	5	-	-	-	3	-	2	-	5
6	Ruang Rawat Inap Kelas	6	8	-	-	-	2	-	12	-	14
Jumlah		12	22	0	0	0	10	-	24	-	34

Sumber : Rumah Sakit Surya Insani, 2020

Jumlah perawat pada Rumah Sakit Surya Insani sebanyak 34 orang, didominasi berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 orang (64,7 %) sedangkan perawat laki-laki sebanyak 12 orang (35,7%) dan pendidikan perawat didominasi lulusan Sarjana.

Untuk memenuhi tuntutan kualitas pelayanan kepada pasien, Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian memperlakukan tiga shift kerja setiap harinya yaitu shift pagi, pukul 08.00 - 14.00 WIB, shift sore dari pukul 14.00 - 20.00 dan shift malam dari pukul 20.00 - 08.00. Setiap shift berbeda-beda lama jam kerjanya dimana shift pagi lama kerja 4 jam, shift sore 6 jam sedangkan shift malam 12 jam. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusi (2015) menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat kelelahan signifikan pada perawat shift pagi, sore dan malam. Karena shift

malam mengalami gangguan tidur atau *circardyan rhtym*, jam kerja yang lebih panjang dibandingkan shift pagi dan sore, jumlah perawat yang lebih sedikit, sehingga mudah mengalami kelelahan. Meskipun memberikan keuntungan terhadap pasien, shift kerja dapat memberikan dampak negatif yang salah satunya kelelahan. Kelelahan kerja yang tidak dapat diatasi akan menimbulkan berbagai permasalahan kerja yang fatal dan mengakibatkan kecelakaan kerja sehingga rumah sakit wajib mengetahui tingkat kinerja dan hal yang dapat menimbulkan permasalahan dalam bekerja, salah satunya kelelahan kerja pada perawat (Dian & Solikhah, 2012).

Di samping kerja pakai shift, perawat juga bertanggungjawab menjaga kebersihan ruangan dengan tugas lain lainnya. Adanya tekanan kerja dan rutinitas perawat selama 24 jam ini, memerlukan tenaga, mental yang kuat untuk mampu mengendalikan semua pekerjaan serta harus mampu mengelola emosi diri sendiri dan orang lain dengan baik. Nurita (2012) mengatakan dengan adanya kemampuan perawat dalam mengelola emosi secara positif serta mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara perawat dengan pasien, perawat dengan keluarga, perawat dengan dokter. Perawat dengan tim kesehatan yang lainnya. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang mampu menghadapi tantangan dan bahkan produktif, lebih optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam dunia kerja (Patton dalam Ibrahim, 2013).

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain” Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. (Goleman, 2009)

Melalui kecerdasan emosional ini seorang perawat belajar mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif. Para perawat dalam pekerjaannya sehari-hari hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga perawat dituntut untuk memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Secara khusus para perawat rumah sakit membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi karena mereka mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi. Perawat yang memiliki empati akan dapat memahami kebutuhan orang atau keluarga yang dirawatnya dan dapat memberikan solusi yang konstruktif.

Tabel 1.3.
Jumlah Pasien Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian 2014 - 2018

TAHUN	BULAN												TOTAL
	JAN	PEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AUGT	SEP	OKT	NOV	DES	
2014	821	776	862	1040	977	864	743	824	839	802	821	777	10.146
2015	673	749	792	775	668	686	585	706	656	645	673	602	8.210
2016	1045	779	674	758	674	631	592	891	874	1040	1045	1277	10.280
2017	2114	1288	1403	1378	583	1248	2049	2112	2072	2366	2114	2121	20.848
2018	1888	2230	2164	2184	2009	646	2020	1929	1832	2195	1888	2049	23.034

Sumber : Rumah Sakit Surya Insani , 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat jumlah pasien Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dari tahun 2014 -2018. Jumlah pasien tahun 2014 sebanyak 10.146 orang, kemudian tahun 2015 turun menjadi 8.210 orang. Pada Tahun 2016 meningkat menjadi 10.280 orang, kemudian tahun 2017 meningkat menjadi 20.848 dan tahun 2018 meningkat juga menjadi 23.034 orang.

Banyaknya jumlah pasien yang dilayani oleh Rumah Sakit Surya Insani, juga tidak terlepas dari keluhan-keluhan pasien. Beberapa fenomena keluhan pasien yang sering diterima oleh Rumah Sakit Surya Insani seperti; perawat kurang control terhadap pasien, kurangnya tingkat komunikasi dan pelayanan kesimpangsiuran informasi dari perawat, tingkat keramahan perawat masih kurang, adanya sikap kurang tanggap dan menyepelekan pasien.

Seorang perawat yang tidal mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat ditandai dengan hal-hal berikut : mempunyai emosi yang tingi, cepat bertindak berdasarkan emosinya, dan tidak sensitive terhadap perasaan orang lain. Orang yang tidak memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai kecendrungan menyakiti dan memusuhi orang lain. Perawat merupakan pribadi sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain. (Noormijati, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **pengaruh keserdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu “Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian..

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Untuk menambah hasanah keilmuan, pengalaman, latihan dan pengembangan teori yang diterapkan yang dapat selama di bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan saran dan kiritikan yang berarti untuk rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Dimana kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk tambahan referensi khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat.

1.4 Sistematika Penulisan

Skripsi ini secara garis besar terdiri dari 6 (enam) bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama isi dari skripsi ini terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab kedua penulis menyajikan teori-teori yang melandasi pembahasan dalam skripsi ini yaitu tentang stress kerja dan kinerja perawat, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu serta hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini lokasi penelitian, operasional variabel penelitian populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab empat ini peneliti menjelaskan sejarah singkat dari Rumah Sakit, visi dan misi, serta struktur organisasi Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan hasil dari penelitian secara deskriptif masing variabel stress kerja dan kinerja perawat dan hasil uji hipotesis melalui aplikasi SPSS pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dari suatu periode tertentu". Kinerja merupakan aspek yang terdiri dari sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*), (Afandi, 2017:84) Sedangkan Rivai dan Ella (2011:548), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat dari ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan sikap, kemampuan dan prestasi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dialami seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik, maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pekerjaan

karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau ransangan baik dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan

tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur jal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya seseorang yang tidak senang atau gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan, Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suatu kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi

lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memenangkan kinerja karyawan.

12. Komitmen

merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Pendapat diatas sejalan dengan pendapat Luthan dalam Kasmir (2016: 194) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara ataupun *moderating*.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2010) merumuskan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Ability (kemampuan)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). yang artinya individu yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari maka akan memiliki kinerja yang baik

2. Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan suatu sikap dari individu terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaan. orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersikap positif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan juga sebaliknya jika seseorang menunjukkan motivasi yang rendah, orang tersebut akan selalu

bersikap negatif terhadap pekerjaannya termasuk dalam situasi kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja kebijakan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manager departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan itu sendiri. Dalam prakteknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam perusahaan, disamping faktor lain dan luar perusahaan (Rivai dan Ella, 2011: 549).

Berikut beberapa tujuan penilaian kinerja dan prestasi kerja menurut Rivai dan Ella(2011:551) antara lain :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian gaji kenaikan berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Pengembangan SDM
- e. Meningkatkan motivasi kerja
- f. Meningkatkan etos kerja
- g. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

- h. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
- i. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan.
- j. Membantu menenpatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dalam Eka dan Nur Anisa (2017: 19) indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas (*quality*) merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
2. Kuantitas (*quantity*) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan
3. Ketepatan waktu (*time lines*) yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dalam waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain.

2.2. Kecerdasan Emosi

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah perihal cerdas, kesempurnaan akal budi manusia. Kata kecerdasan ini diambil dari akar kata cerdas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia cerdas berarti sempurna perkembangan akal budi seseorang manusia untuk berfikir, mengerti, tajam pikiran dan sempurna pertumbuhan tubuhnya.

Dalam makna paling harfiah, *Oxford English Dictionary* mendefinisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu; setiap keadaan mental yang hebat atau meluap luap (Goleman, 2009:412) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain” Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Menurut Agustian (2009:64), Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan”

Menurut Philip Carter dalam Maryana, Dedi & Eman (2012:1039), bahwa orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang sering diukur sebagai *emotional intelligent quotient* (EQ), adalah kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Ada dua aspek utama EQ adalah: 1) memahami diri anda, tujuan, cita-cita, respon, dan perilaku anda. 2) memahami orang lain dan perasaan mereka.

Menurut Patton dalam Meidah (2013:14) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual. Kecerdasan emosi merupakan dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan untuk menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian, menyalurkan emosi-emosi yang kuat secara efektif, mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan, menangani kelemahan-kelemahan pribadi, menunjukkan rasa empati kepada orang lain, membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri ketika menghadapi suatu masalah, mampu memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, mampu berempati dan membina hubungan dengan orang lain dan mampu menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuannya.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009:267-282), yaitu:

1). Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

2). Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam

bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

2.2.3 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:45) ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa.

2.2.3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:58), kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek, yaitu antara lain:

1. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
2. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatnya yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih

cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
4. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
5. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektual saja, tetapi dalam menyelesaikannya juga membutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi. Goleman dalam Ridhawati (2016:31) sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya

cognitive intelligence saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer dalam Ridhawati (2016:3) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian Goleman dalam Nofri (2014) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menentukan sukses seseorang sebesar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Kabar baiknya adalah kecerdasan emosional seseorang dapat dikembangkan lebih baik, lebih menantang, dan lebih prospek dibanding IQ. Kecerdasan emosi dapat diterapkan secara luas untuk bekerja, belajar, mengajar, mengasuh anak, persahabatan dan rumah tangga. Lebih jauh lagi, pengembangan IQ membuka pintu bagi kemajuan kecakapan manusia yang lebih substansial SQ (kecerdasan spiritual).

Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara 2006) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

Selaras dengan pendapat Goleman tersebut, Segal (2000:27) juga menyatakan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka terlihat bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun rujukan yang mendasar penelitian ini antara lain: Nofri dkk (2014) Pengaruh Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan Disiplin terhadap kinerja perawat pada RS PMC Pekanbaru. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RS PMC Pekanbaru Rujukan penelitian kedua yaitu jurnal dari Fadli Dahlan tahun 2018 dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan. Hasil

penelitiannya menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan. Rujukan penelitian ketiga yaitu jurnal dari Eka Suhartini & Nur Anisa pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai bahan pertimbangan dan kajian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Alat Ukur	Hasil Penelitian
1	Nofri, Machasin & Chairul (2014)	Pengaruh Keceerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PMC Pekanbaru	$X_1 =$ Kecerdasan Emosional $X_2 =$ Kecerdasan Intelektual $X_3 =$ Disiplin $Y =$ Kinerja Perawat	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh secara signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap kinerja perawat di rumah sakit PMC Pekanbaru
2	Fadli Dahlan	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum	$X_1 =$ Kecerdasan Emosional $X_2 =$ Kecerdasan Spritual	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial mempengaruhi Kinerja Perawat pada RUMah Sakit Umum Kota Tidore

		Kota Tidore Kepulauan	Y= Kinerja Perawat		Kepulauan
3	Eka Suhartini & Nur Anisa (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar	X ₁ = Kecerdasan Emosional X ₂ = Kecerdasan Spritual Y= Kinerja Karyawan	Regresi linear Berganda	pengaruh kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat

2.5. Hipotesis

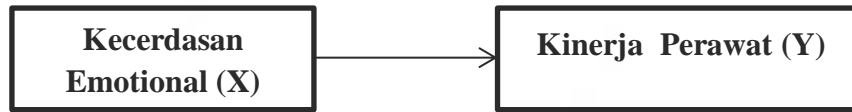
Hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiric. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

2.6. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2013:128) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi masalah yang penting. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibahas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai hubungan antara kecerdasan emosional sebagai variabel *independen* (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y) sebagaimana dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel *independen*Variabel *Dependen**Sumber:* Dimodifikasi oleh Peneliti, 2019

Penelitian ini menguji untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:206) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:35).

3.1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada Rumah Sakit Surya Insani yang terletak di Jl. Diponegoro KM 4 Pasir Pangaraian, Rokan Hulu-Riau.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1. Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X) Merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain” Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati (Goleman, 2009:45).	a. Mengenali Emosi diri	1. Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri. 2. Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki	Likert
	b. Mengelola Emosi	1. Kemampuan berpikir jernih dibawah tekanan 2. Mengalihkan stress pada hal yang positif	Likert
	c. Memotivasi Diri	1. Bertahan menghadapi kegagalan 2. Semangat	Likert
	d. Mengenali emosi orang lain	1. Merasakan perasaan orang lain 2. Bersikap terbuka	Likert
	e. Membina hubungan sosial	1. Kemampuan menjadi pendengar yang baik 2. Mampu bekerja sama	Likert
Kinerja (Y) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dari suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182)	a. Kualitas	1. Ketelitian 2. Hasil kerja 3. Pengetahuan 4. Bekerja sesuai prosedur	Likert
	b. Kuantitas	1. kecepatan 2. Jumlah kerja 3. Sesuai target	Likert
	c. Ketepatan waktu	1. Kehadiran 2. Menyelesaian pekerjaan dengan tepat 3. Tidak menunda pekerjaan	Likert

3.3 Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2013:115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana pada Rumah Sakit Surya Insani yang berjumlah 34 orang (berdasarkan data jumlah perawat pada bulan Maret 2020. Peneliti memilih perawat dikarenakan langsung berhubungan dengan pasien.

b. Sampel

Mengingat bahwa jumlah populasi Perawat pada Rumah Sakit Surya Insani sebanyak 34 orang maka semuanya dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 responden. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagian sampel. (Sugiyono, 2013:122).

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua antara lain :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan intrsrumen yang dilakukan pada saat tertentu dan hasilnya pun tidak dapat digeneralisasikan hanya dapat menggambarkan keadaan pada saat itu. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari responden Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tercatat dalam buku atau pun suatu laporan namun. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah berdirinya rumah sakit, struktur organisasi, jumlah perawat dll.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data, menurut Sugiyono (2017:14) adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Metode wawancara sebagai metode atau teknik mengumpulkan data penelitian adalah proses untuk mendapatkan informasi yang digunakan untuk tujuan penelitian dan dilakukan dengan cara bertanya jawab.

b. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini , penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif . metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Adapun pengisian kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:135) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain:

Jawaban Responden	Bobot/Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2017:87)

Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013: 13). Untuk penelitian ini, untuk memperoleh analisis kuantitatif dengan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, persamaan regresi sederhana, uji determinasi dan korelasi serta uji t (parsial). Adapun pengujiannya sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2012:45). Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui konsistensi data pada penelitian ini, dilakukan dengan uji validitas melalui product moment pearson. Dimana r hitung dibandingkan dengan r tabel, df

(degree of freedom) = $n-2$ dengan sig 0.05. Item pernyataan dikatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel. (Sujarweni,2014:192). Untuk menguji validitas instrument dalam penelitian ini adalah melalui SPSS 23.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengukur uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pernyataan. Jika nilai Crombachs Alpha $>$ 0.60 maka pernyataan tersebut reliabel. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

3.6.2. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi , varabel dependen dan variabel indeviden atau keduanya mempunyai distribusi normal atau suatu data yang diaktakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal . untuk uji normalitas, peneliti menggunakan grafik normal .

Dasar pengambilan keputusanya adalah sebagai berikut:

- a. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas.

3.6.3. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y). Adapun persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Perawat

X = Kecerdasan Emosional

a = konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Nialiarah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

ϵ = Tingkat kesalahan (efsilon)

3.6.4 Koefisiensi Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

1. Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana

Kp = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

3.6.5. Uji – t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui nilai t-tabel dilakukan mencari terlebih dahulu $df = n - k$, dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dinyatakan tidak berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- b. H_a diterima dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

Pada Tahun 2003-2004 pelayanan Jasa Kesehatan dan pengawasan obat-obatan di Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pangaraian khususnya masih sangat minim, di tahun 2004 di bukalah Apotek pertama di Pasir Pangaraian Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau yaitu Apotek Surya Farma yang beralamat di Jalan Riau nomor 10. Selain menjual obat-obatan, apotek juga melayani pelayanan kesehatan berupa Praktek Dokter Spesialis dan Dokter Umum.

Seiring berjalannya waktu, perkembangan Apotek saat itu sangat pesat dan respon masyarakat sangat baik. Pada tahun 2010 Apotek Surya Farma berkembang menjadi Klinik, yaitu Klinik Surya Medika yang beralamat di Jalan Tuanku Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau, dan juga merupakan Klinik swasta pertama di Pasir Pangaraian. Klinik Surya Medika yang juga melayani pasien rawat inap mendapat respon yang sangat positif dari masyarakat, baik masyarakat setempat maupun dari luar daerah.

Sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pelayanan kesehatan yang juga meningkat, maka pada tahun 2013 di dirikanlah Rumah Sakit Surya Insani. Rumah sakit Surya Insani merupakan rumah sakit swasta pertama yang berdiri di kabupaten Rokan Hulu yang berlokasi di wilayah utara kota Pasir Pangaraian, tepatnya di Jl. Diponegoro KM 4. Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian terdiri dari 2 lantai dengankapasitas tempat tidur 51 unit, dan 4 praktek dokter spesialis.

4.2. Visi, Misi dan Motto

Visi

“Menjadi Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik dan berkualitas.”

Misi

- Memberikan pelayanan kesehatan terpadu sesuai kebutuhan pasien dan keluarga.
- Bekerja dengan team yang profesional, dinamis, inovatif dan berdedikasi tinggi
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana/prasarana pelayanan di semua bidang secara terus menerus dan berkesinambungan
- Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis

Moto

“Kesehatan Anda, Prioritas Kami”.

4.3 Fasilitas Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

Rumah Sakit Surya Insani melayani 7 klinik dokter special, klinik gigi dan poli umum yaitu:

- Poli kebidanan dan kandungan
- Poli Bedah
- Poli penyakit dalam
- Poli Anak

- Poli Mata
- Poli Paru
- Poli Kulit dan Kelamin
- Poli Gigi
- Poli Umum 24 jam

a. Pelayanan Rawat Inap

Rumah Sakit Surya Insani menyediakan fasilitas pelayanan rawat inap sebagai berikut:

- Kamar Kelas III
- Kamar Kelas II
- Kamar Kelas I
- Kamar VIP
- Kamar Grand VIP
- Isolasi
- Perinatologi

b. Pelayanan Penunjuk Klinik

- IGD
- Ruang Bersalin
- Kamar Operasi
- Perinatologi
- Gizi
- Farmasi
- Rekam Medik



- Laboratorium
- Radiologi
- Sterilisasi Instrumen
- a. Fasilitas Penunjang Non Klinik

- Ruang Pengaduan Keluhan
- Kamar Jenazah
- Pojok Laktasi
- Teknik dan Pemeliharaan Fasilitas
- Pengelolaan Limbah
- Pengelolaan Gas Medik
- Laundry
- Jasa Boga/Dapur
- Gudang
- Ambulance
- Pemadam Kebakaran

b. Fasilitas Penunjang Medik Lainnya

- Nebulizer
- EKG
- USG
- Nebulizer
- Dan tindakan-tindakan penunjang Medik lainnya.

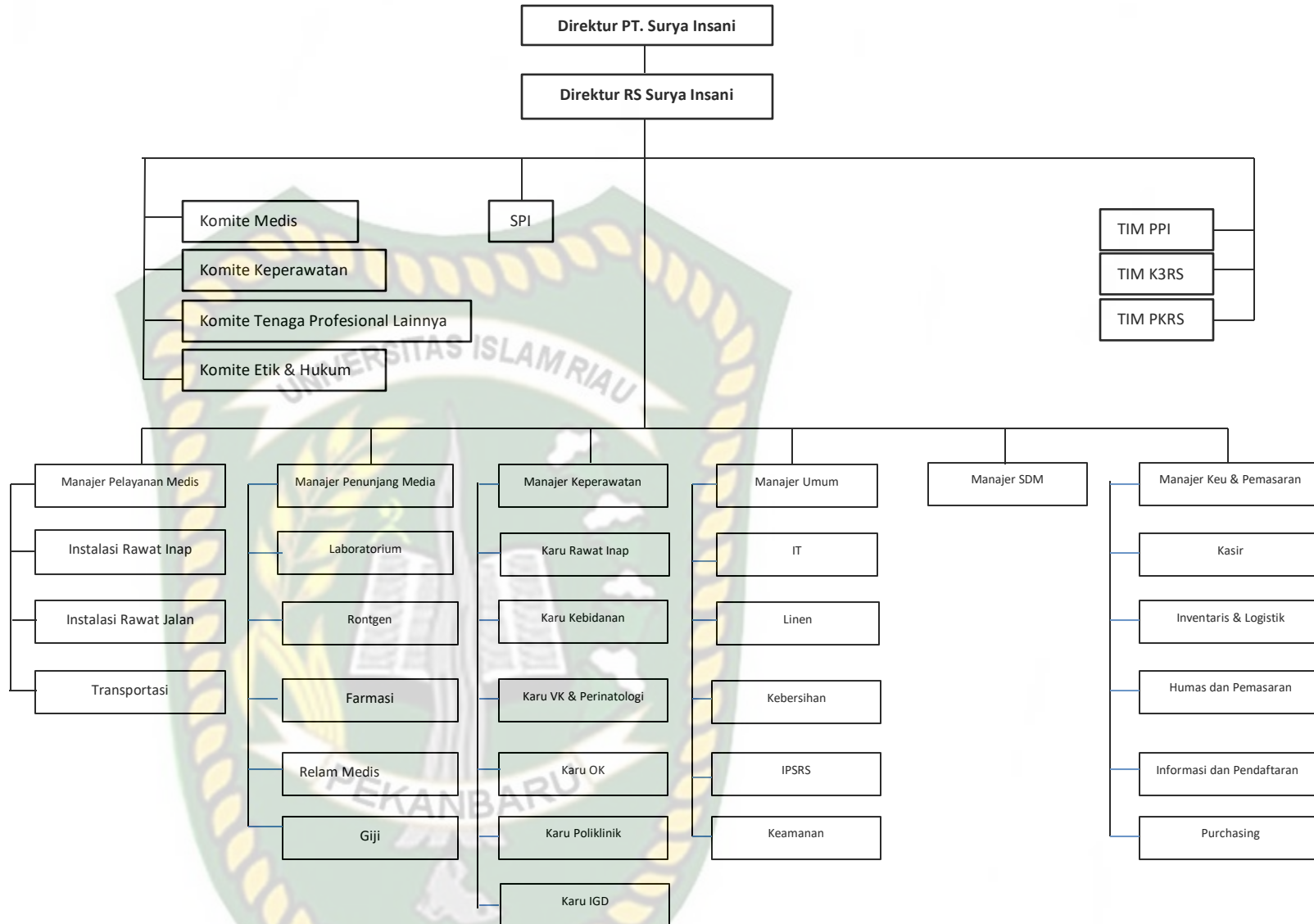
4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menunjukkan bentuk kerjasama dari berbagai bagian dalam suatu perusahaan atau dengan kata lain, struktur organisasi adalah bagan yang menunjukkan tugas-tugas untuk setiap bagian dalam

suatu perusahaan untuk mencapai organisasi atau hubungan antara tugas-tugas pokok dan fungsi dari tiap organisasi. Adapun struktur organisasi rumah sakit Surya Insani adalah sebagai berikut:



STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT SURYA INSANI PASIR PANGARAIAN



Adapun tugas dan tanggungjawab dari masing masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- Merumuskan program kegiatan Umum dan Keuangan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku agar terlaksananya proses kegiatantugas pokok Direktur Utama berjalan dengan lancar.
- Mengkoordinasikan kegiatan sesuai ketentuan Bagian Keuangan, Bagian Umum dan Humas dan Bagian Perencanaan agar berjalan lancar sesuai yang diharapkan.
- Membina dan memotivasi bawahan secara berkala dalam upaya peningkatan produktifitas kerja dan pengembangan karier bawahan.
- Mengarahkan kegiatan pelaksanaan tugas bawahan agar berjalan sesuai ketentuan yang efektif dan efisien.
- Menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan lingkup Umum dan Keuangan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang diharapkan.
- Melakukan evaluasi secara periodik untuk mengetahui hambatan yang terjadi dan mencari alternatif pemecahannya.
- Melakukan koordinasi dengan instansi terkait sesuai bidang tugasnya dalam rangka sinkronisasi pelaksanaan tugas.
- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai instruksi atasan agar tugas berbagi habis.
- Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai bahan untuk penyusunan program selanjutnya.

2. Manajer Pelayanan Medis

Manajer Pelayanan Medis, Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pelayanan Medik menyelenggarakan fungsinya adalah sebagai berikut :

- Menyelenggarakan, perencanaan, monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pelayanan medik termasuk dokumen medik bagi pasien rawat jalan, pasiengawat darurat, pasien rawat inap, pasien operasi dan pasien perawatan intensif.
- Menyelenggarakan koordinasi kegiatan perencanaan pengadaan kebutuhan dan pemeliharaan pelayanan medik di lingkungan Rumah Sakit.
- Menyelenggarakan koordinasi, kegiatan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelayanan medik yang dilaksanakan oleh instalasi pelayanan medik sesuai dengan kebutuhan dan perencanaan yang telah ditetapkan.

3. Manajer Penunjang Medik;

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Penunjang Medik menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut, yaitu :

- menyusun falsafah penunjang medis dan tujuan sesuai dengan falsafah dan tujuan rumah sakit.
- Menyusun kebutuhan tenaga penunjang medis sesuai jenis dan penempatannya secara makro ataupun mikro
- Mempersiapkan rencana program dan anggaran, meliputi kebutuhan alat dan sarana fisik dan prasarana penunjang pelayanan penunjang medis

- Menyusun program pengembangan SDM Penunjang Medis melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta bimbingan sesuai kebutuhan pelayanan di rumah sakit
- Menyusun program orientasi bagi tenaga penunjang Medis yang baru yang akan bekerja di rumah sakit
- Menyusun program pengendalian mutu pelayanan penunjang medis
- Menyusun standar, protap, SOP pelayanan Penunjang Medis berkoordinasi dengan seluruh tim/staf bagian Penunjang Medis.

4. Manager Keperawatan

- Mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan UGD
- Menyusun dan mengatur daftar dinas tenaga perawatan dan tenaga lain, sesuai kebutuhan dan ketentuan/ peraturan yang berlaku.
- Melaksanakan program orientasi kepada tenaga perawatan baru atau tenaga lain yang akan bekerja di Unit Gawat Darurat.
- Memberi pengarahan dan motivasi kepada tenaga keperawatan untuk melaksanakan asuhan keperawatan sesuai ketentuan /standart
- Mengadakan pertemuan berkala dengan pelaksana perawatan.
- Mengenal jenis dan kegunaan barang / peralatan serta mengusahakan pengadaannya sesuai kebutuhan pasien, agar tercapai pelayanan optimal.
- Menyusun permintaan rutin meliputi kebutuhan alat, obat dan bahan lain yang diperlukan di Unit Gawat Darurat.
- Mengatur dan mengkoordinasi pemeliharaan peralatan agar selalu dalam keadaan siap pakai.

- Mempertanggungjawabkan pelaksanaan inventaris peralatan.
- Melaksanakan program orientasi kepada pasien dan keluarganya meliputi penjelasan tentang peraturan rumah sakit, tata tertib ruangan, fasilitas yang ada dan cara penanggulangannya.
- Mendampingi dokter untuk memeriksa pasien dan mencatat program pengobatan serta menyampaikan kepada staf untuk melaksanakannya. Mengadakan pendekatan kepada setiap pasien, untuk mengetahui keadaannya dan menampung keluhan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi.
- Menjaga perasaan pasien agar merasa aman dan terlindung selama pelaksanaan pelayanan berlangsung.
- Memberi penyuluhan kesehatan terhadap pasien/keluarganya dalam batas wewenangnya.
- Memelihara dan mengembangkan sistem pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan dan kegiatan lain yang dilakukan secara tetap dan benar. Hal ini sangat penting untuk tindakan perawatan selanjutnya.
- Mengadakan kerjasama yang baik dengan kepala ruang rawat lain, kepala seksi dan seluruh kepala bidang dan kepala bagian unit lain.
- Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik antara petugas, pasien dan keluarganya, sehingga memberi ketenangan.
- Memberi motivasi tenaga non perawat dalam memelihara kebersihan ruangan dan lingkungan rumah sakit.
- Meneliti pengisian formulir sensus harian pasien di Unit Gawat Darurat.

- Memelihara buku register dan berkas catatan medic
- Membuat laporan harian dan bulanan mengenai pelaksanaan kegiatan asuhan keperawatan.

5. Manager Umum

- Menerjemahkan strategi umum Direktur dalam mengelola rumah sakit dibidang pelayanan umum.
- Memfasilitasi aktifitas lintas fungsi unit-unit kerjanya dengan unit-unit kerja diluar
- Koordinasi unit kerja di bidang umum: SDM, Pemeliharaan, Kebersihan dan Keamanan
- Menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan Umum dan Keuangan agar berjalan sesuai dengan norma agama, etika dan peraturan serta perundangan yang berlaku
- Membuat system pemasukan, penyimpanan dan pengeluaran uang di Rumah Sakit.

6. Manajer Keuangan dan Pemasaran

- Menerjemahkan strategi umum Direktur dalam mengelola rumah sakit dibidang pelayanan promosi rumah sakit.
- Memfasilitasi aktifitas lintas fungsi unit unit kerja diluar bidangnya
- Menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan umum dan promosi kesehatan Rumah Sakit agar berjalan sesuai dengan norma, agama, etik dan peraturan serta perundang undangan yang berlaku.

- Menjalin kerjasama yang baik internal maupun eksternal dengan berbagai pihak
- Mengelola complain dan internal dan eksternal
- Mendokumentasikan seluruh kegiatan rumah sakit untuk kepentingan manajemen dan pengembangan rumah sakit.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik (faktor demografi) responden. Jumlah responden pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian adalah sebanyak 34 responden. Dari 34 eksemplar kuesioner yang disebar diperoleh 34 eksemplar kuesioner yang kembali. Gambaran umum tentang responden diperoleh dari data diri yang terdapat dalam kuesioner pada bagian identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden yaitu sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat membedakan perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini :

Tabel 5.1.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	35,3
2	Perempuan	22	64,7
	Jumlah	34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 responden, 35,3% atau 12 responden berjenis kelamin perempuan dan 64,7% atau 22 responden berjenis

kelamin laki-laki. Sehingga jumlah sampel terbanyak adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 64,7%.

5.1.2. Usia Responden

Usia yang berbeda dalam suatu organisasi bisa mempengaruhi seseorang dalam pemahaman, karakter dan emosi yang dilakukan oleh individu. Berikut tabel 5.2 tentang data responden pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian berdasarkan usia.

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 -30 tahun	27	79.41
2	31-40 tahun	6	17,65
3	41-50 tahun	1	2.94
4	> 50 tahun	0	0.00
Jumlah		34	100

Sumber : Data Primer yang Diloah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang paling dominan adalah usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 79,41 % dari jumlah responden, usia antara 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 17,65 % dan sisanya sebanyak 1 orang atau 2,94 % dari jumlah responden berusia diantara 41-50 tahun.

5.1.3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian adalah sebagaimana berikut ini:

Tabel 5.3.
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	0	0.00
2	Diploma	10	29.41
3	S1	24	70.59
	Jumlah	34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 responden, yang berpendidikan terakhir setingkat SMA/Sederajat tidak ada, responden berpendidikan terakhir setingkat Diploma sebanyak 10 responden atau 29,41%, dan 24 orang atau 70,59 % responden berpendidikan terakhir setingkat S1. Sehingga jumlah sampel terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir S1 (Sarjana) yaitu 24 responden atau 68,26 %.

5.1.4. Masa Kerja Responden

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kematangan kerja responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian adalah sebagaimana berikut ini.

Tabel 5.4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	5	14.71
2	1 < 3 Tahun	18	52.94
3	3 - 5 Tahun	8	23.53
4	>5 Tahun	3	8.82
	Jumlah	34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 responden, 5 atau 14,71 % responden memiliki masa kerja diantara < 1 tahun, 18 atau 52,94 % responden memiliki masa kerja antara 1 < 3 tahun, 8 atau 23,53% responden memiliki masa kerja antara 3 Sampai 5 tahun, dan 3 responden atau 8,82 % memiliki masa kerja > 5 tahun. Dengan demikian responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 1 < 3 tahun yaitu 18 responden atau 52, 94 %.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.1.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam mengukur suatu apa yang diukur. Uji validitas yang digunakan adalah *product moment pearson*. Dimana hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel dimana df (*degree of freedom*) = $n-2$ dengan sig 0.05. sebuah item pernyataan dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. $df = n-2$ ($34-2$) = 32 maka $r\text{-tabel} = 0,3388$. Berikut kesimpulan hasil uji validitas dengan bantuan menggunakan program SPSS

23.

Tabel 5.5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	r-tabel	Ket
Kecerdasan Emosional(X)	X1	0,427	0,3388	Valid
	X 2	0,671	0,3388	Valid
	X 3	0,807	0,3388	Valid
	X4	0,786	0,3388	Valid
	X5	0,593	0,3388	Valid
	X6	0,690	0,3388	Valid
	X 7	0,653	0,3388	Valid
	X 8	0,679	0,3388	Valid
	X 9	0,658	0,3388	Valid
	X 10	0,399	0,3388	Valid
Kinerja Perawat (Y)	Y1	0,396	0,3388	Valid
	Y 2	0,652	0,3388	Valid
	Y 3	0,714	0,3388	Valid
	Y 4	0,761	0,3388	Valid
	Y 5	0,836	0,3388	Valid
	Y 6	0,738	0,3388	Valid
	Y 7	0,690	0,3388	Valid
	Y 8	0,652	0,3388	Valid
	Y 9	0,684	0,3388	Valid
	Y 10	0,804	0,3388	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2020

Dari tabel 5.5 diatas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X) dan variabel kinerja perawat (Y) mempunyai r-hitung >r-tabel. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item alat ukur pada kedua variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu item pernyataan apakah dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *crombachs alpha*, dengan keputusan jika nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka data yang digunakan dalam

penelitian ini reliabel. Berikut kesimpulan hasil uji reliabel dengan bantuan program SPSS 23.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0.839	0.6	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0.878	0.6	Reliabel

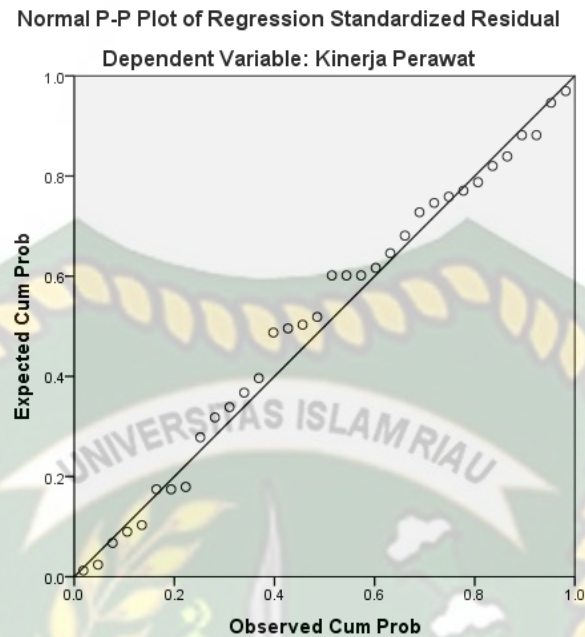
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Pada tabel hasil ukuran 1 5.6 diatas, menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja perawat memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan lebih lanjut untuk analisis berikutnya.

5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pada penelitian ini dikatakan normal apabila data tersebar secara normal, berarti sampel yang diambil mewakili populasi. Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal P-P Plot. Berikut gambar normal p-p plot of regression standardized residual hasil analisis dengan menggunakan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Gambar 5.1.
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar grafik normal p-plot diatas dapat diliaht bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitas garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa grafik diatas menunjukkan model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas dan memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena sudah terdistribusi normal.

5.4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan skala pembobotan dari masing masing item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja perawat pada rumah sakit Surya Sansani Pasir Pangaraian yang disebar seluruh responden yang berjumlah 34 responden dengan jumlah item pernyataan sebanyak 20 item. Berikut diuraikan tanggapan responden pada masing masing variabel. Berikut

5.4.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur kecerdasan emosional dengan menggunakan indikator-indikator kecerdasan emosional yaitu ; mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan sosial. Indikator-indikator kecerdasan emosional kemudian dikembangkan menjadi 10 pernyataan yang dituang dalam kuesioner penelitian untuk dijawab atau ditanggapi oleh seluruh responden.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden, berikut akan dijelaskan hasil analisis mengenai tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian yaitu sebagai berikut:

5.4.1.1 Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri merupakan kemampuan perawat dalam memantau perasaannya dari waktu ke waktu serta mencermati perasaan yang muncul. Kemampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang tersebut dalam kekuasaan emosi. Dimensi mengenali emosi diri terdiri dari dua indikator yaitu (1) Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri dan, (2) Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.

1. Mengetahui Kelebihan dan Kekurangan Diri

Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri merupakan kesadaran dalam mengenali perasaan perasannya dalam kehidupan sehari-harinya. Kemampuan untuk mengetahui apa kelebihan dan kekurangan diri yang dimiliki karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan kelebihan yang ada serta bisa menutupi kekurangan yang ada dalam diri karyawan.

Berikut ini tabel 5.7 tanggapan 34 responden pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian tentang indikator mengetahui kelebihan dan kekurangan diri.

Tabel.5.7.
Tanggapan Responden mengenai “Mengetahui Kelebihan Dan Kekurangan Diri”

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50.00
2	Setuju	16	47.06
3	Cukup Setuju	1	2.94
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “mengetahui kelebihan dan kekurangan diri ” dimana, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 atau 50% responden, setuju 16 atau 47.06% responden, cukup setuju 3 atau 2.94% responden tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut berada dalam kategori setuju jika perawat mengetahui kelebihan dan kekurang dirinya pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

2. Percaya Diri Dengan Kemampuan yang Dimiliki

Kepercayaan diri adalah yakin akan kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Kepercayaan diri sangat diperlukan dalam pekerjaan karena dengan adanya kepercayaan diri, perawat akan lebih bersemangat dan yakin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut tanggapan responden pada Rumah Sakit Surya Insani mengenai indikator percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel.5.8.
Tanggapan Responden Mengenai “Percaya Diri Dengan Kemampuan yang Dimiliki”

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82
2	Setuju	13	38.24
3	Cukup setuju	1	2.94
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki” dimana, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 atau 58,82%, setuju 13 atau 38,24 % responden , yang cukup setuju hanya 1 atau 2.94 % responden. Sedangkan yang tidak setuju dan yang sangat tidak setuju tidak ada

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tersebut berada dalam kategori setuju jika Perawat percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

5.4.1.2 Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar dari perawat. Orang yang buruk kemampuan dalam keterampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar mengelola emosi akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Pada indikator mengelola emosi, peneliti membagi menjadi dua pernyataan yaitu kemampuan berpikir jernih dibawah tekanan dan mengalihkan stress pada hal yang positif.

1. Kemampuan Berpikir Jernih dibawah Tekanan

Kemampuan berpikir jernih dibawah tekanan merupakan tingkat kemampuan dalam mengelola emosi diri, sehingga memiliki pengaruh positif dalam melaksanakan tanggungjawab, kepekaan pada perasaan sendiri serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tergapainya tujuan dan memiliki kemampuan untuk bangkit dari tekanan.

Berikut tanggapan responden pada pernyataan kemampuan berpikir jernih dibawah tekanan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai” Kemampuan Berpikir
Jernih Dibawah Tekanan”

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	38.24
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	2	5.88
4	Tidak Setuju	4	11.76
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,94
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “kemampuan berpikir jernih dibawah tekanan dimana, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 atau 38,24% responden, yang setuju 14 atau 69,84% responden, yang cukup setuju 2 atau 5.88% dan tidak setuju 4 atau 11.76% serta yang sangat tidak setuju 1 atau 2,94%.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut berada dalam kategori setuju, jika perawat memiliki kemampuan berpikir jernih di bawah tekanan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

2. Mengalihkan Stres Pada Hal yang Positif

Seorang perawat harus mampu mengalihkan stress kerjanya ke hal positif, mengingat yang dihadapi adalah orang orang yang sakit dan butuh perhatian serta kesabaran dalam menghadapi pasien. Seseorang yang mengalami stress dan berhasil mengelolanya dengan baik dapat membuatnya bertambah kuat dari segi fisik maupun mental. Dengan stress yang diterima oleh seseorang, maka kemampuan system yang ada di otakpun bisa bekerja dengan baik.

Berikut tabel 5.10 menjelaskan tentang tanggapan responden mengenai pernyataan mengalihkan stress pada hal yang positif.

Tabel.5.10.
Tanggapan Responden Mengenai “ Mengalihkan Stres Pada Hal yang Positif”

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41.18
2	Setuju	12	35.29
3	Cukup setuju	8	23.53
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang di Olah, 2020

Tabel 5.10 diatas, menjelaskan tentang dengan item pernyataan “mengalihkan stress pada hal yang positif” dimana yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 atau 41,18% , yang setuju 12 atau 35,29% responden, yang cukup setuju 8 atau 23,53% responden dan tidak setuju dan yang sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju jika perawat mengalihkan stress pada hal yang positif pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

5.4.1.3. Memotivasi Diri Sendiri

Memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan perawat dalam mengatur emosinya untuk menguasai diri agar selalu memiliki kekuatan berpikir positif dan optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada indikator memotivasi diri sendiri terdiri dari dua pernyataan yaitu bertahan menghadapi kegagalan dan semangat.

1. Bertahan Menghadapi Kegagalan

Tidak semua orang bisa bertahan menghadapi kegagalan. Kegagalan yang terus berulang bisa menyebabkan orang merasa frustrasi dan putus asa. Penyebabnya adalah adanya ketidaksesuaian antara harapan dengan realita. Seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, keinginan yang terlalu tinggi dll.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan bertahan menghadapi kegagalan adalah sebagai berikut;

Tabel.5.11
Tanggapan Responden Mengenai “Bertahan Menghadapi Kegagalan”

No	Tanggapan Responden	Frekwensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20,59
2	Setuju	20	58.82
3	Cukup Setuju	3	8.82
4	Tidak Setuju	3	8.82
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “bertahan menghadapi kegagalan sebanyak 7 atau 20,59% reponden, yang setuju 20 atau 58.82% responden, yang cukup setuju, 3 atau 8,82 % , tidak setuju 3atau 8,82% responden dan yang sangat tidak setuju 1 atau 8,82% responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju jika perawat bisa bertahan dalam kegagalan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Walaupun masih ditemukan beberapa responden tidak setuju jika mampu bertahan dalam kegagalan.

2. Semangat

Semangat kerja sudah menjadi modal perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Jika semangat kerja terabaikan, maka banyak persoalan yang akan bermunculan.

Berikut tanggapan responden pada Rumah Sakit Surya Insani mengenai semangat

Tabel.5.12.
Tanggapan Responden Mengenai “Semangat”

No	Jawaban Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55.88
2	Setuju	9	26.47
3	Cukup setuju	5	14.71
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “semangat” sebanyak 19 atau 55,88 % responden, yang setuju 9 atau 26,47% responden, yang cukup setuju, 5 atau 14,71% responden, tidak setuju 1 atau 2,94% responden dan yang pernyataan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju jika perawat semangat bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

5.4.1.4 Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain merupakan kemampuan perawat dalam berempati terhadap orang lain dalam menangkap sinyal apa yang dibutuhkan atau yang dikehendaki orang lain. Pada indikator mengenali emosi orang lain terbagi menjadi dua pernyataan yaitu merasakan perasaan orang lain dan bersikap terbuka.

1. Merasakan perasaan orang lain

Kemampuan seseorang untuk memiliki kesadaran dalam hal mengenali, mempersepsi, merasakan perasaan orang lain. Karena pikiran, kepercayaan, dan keinginan seseorang berhubungan dengan perasaanya sendiri. Seseorang yang

berempati akan mampu mengetahui pikiran dan mood orang lain, memahami perasaan orang lain lebih mendalam seperti kita.

Berikut tabel 5.13 mengenai tanggapan responden mengenai pernyataan merasakan perasaan orang lain.

Tabel.5.13.
Tanggapan Responden Mengenai “Merasakan Perasaan Orang Lain”

No	Tanggapan Responden	Frekwensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	15	44.12
3	Cukup Setuju	11	32.35
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “merasakan perasaan orang lain” 7 atau 20,59% responden , yang setuju 15 atau 44,12% responden , cukup setuju 11 atau 32,35 % responden , tidak setuju 1 atau 2,94% responden dan yang sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju, jika Perawat bisa merasakan perasaan orang lain pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

2. Bersikap Terbuka

Sikap keterbukaan dapat memujudkan sikap saling memahami, menghormati, menghargai, dan bekerjasama. Sikap terbuka yaitu mau menerima saran dan kritik dari orang lain.

Berikut tabel 5.14 tanggapan responden Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian mengenai indikator sikap terbuka.

Tabel.5.14
Tanggapan Responden Mengenai “Bersikap Terbuka.

No	Jawaban Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	32.35
2	Setuju	17	50.00
3	Cukup Setuju	6	17.65
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang di Olah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “bersikap terbuka sebanyak 11 atau 32,35 % responden, setuju 17 atau 50% responden, cukup setuju sebanyak 6 atau 17,65% responden sedangkan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju jika perawat bersikap terbuka pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

5.4.1.5 Membina Hubungan

Membina hubungan dalam hal ini adalah ketrampilan perawat dalam mengelola emosi dengan orang lain untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Pada indikator membina hubungan terdiri dari dua pernyataan yaitu kemampuan menjadi pendengar yang baik dan mampu bekerjasama.

1. Kemampuan Menjadi Pendengar yang Baik

Pendengar yang baik adalah proses mendengarkan secara saksama, merefleksi ulang apa yang dikatakan, serta menahan penilaian dan nasehat kepada lawan bicara. Menjadi pendengar yang baik memiliki banyak manfaat. Sebab saling mendengarkan akan membuat lawan bicara merasa tetap terlibat dalam sebuah komunikasi.

Berikut tabel 5.15 mengenai tanggapan responden pada indikator kemampuan menjadi pendengar yang baik adalah sebagai berikut:

Tabel.5.15.
Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan Menjadi Pendengar yang Baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	38.24
2	Setuju	15	44.12
3	Cukup Setuju	5	14.71
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “kemampuan menjadi pendengar yang baik” sebanyak 13 atau 38.24% responden, setuju 15 atau 44,12 % responden, cukup setuju 5 atau 14,71 % responden, tidak setuju 1 atau 2,94 % dan yang sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju jika perawat Rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian memiliki kemampuan menjadi pendengar yang baik.

2. Mampu Bekerjasama

Kerja sama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antar individu, bekerja bersama sampai terwujud tujuan yang dinamis. Kerjasama akan memberikan banyak manfaat pada pekerjaan. Dengan adanya kerjasama akan menuju kepada efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih baik.

Berikut tabel 5.16 mengenai tanggapan responden pada indikator Mampu Bekerjasama.

Tabel 5.16.
Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Bekerjasama”

No	Tanggapan Responden	Frekwensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	61.76
2	Setuju	11	32.35
3	Cukup Setuju	2	5.88
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.16 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “mampu bekerjasama” 21 atau 61.76% responden, setuju 11 atau 32.35% responden , cukup setuju, 2 atau 5,88% responden, dan tanggapan yang tidak setuju dan yang sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut berada dalam kategori setuju jika perawat rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian mampu bekerja sama.

5.4.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi, memberi label dengan benar dan menggunakan informasi emosional untuk mempengaruhi pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional perawat dalam penelitian ini diukur dengan lima dimensi yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina dan hubungan sosial.

Berikut tabel tanggapan responden Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian mengenai variabel kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut;

Tabel.5.17.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X)

No	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri	17	16	1	-	-	
	Bobot Nilai	85	64	3	-	-	152
2	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki	20	13	1	-	-	
	Bobot Nilai	100	52	3	-	-	155
3	Kemampuan berpikir jernih dibawah tekanan	13	14	2	4	1	
	Bobot Nilai	65	56	6	8	-	136
4	Mengalihkan stress pada hal yang positif	14	12	8	-	-	
	Bobot Nilai	70	48	24	-	-	142
5	Bertahan menghadapi kegagalan	7	20	3	3	1	
	Bobot Nilai	35	80	9	6	-	131
6	Semangat	19	9	5	1	-	
	Bobot Nilai	85	36	15	-	-	138
7	Merasakan persaan orang lain	7	15	11	1	-	
	Bobot Nilai	35	60	33	2	-	130
8	Bersikap terbuka	11	17	6	-	-	

	Bobot Nilai	55	68	18	-	-	141
9	Kemampuan menjadi pendengar yang baik	13	15	5	1	-	
	Bobot Nilai	65	60	15	3	-	142
10	Mampu bekerja sama	21	11	2	-	-	
	Bobot Nilai	105	44	6	-	-	155
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1422

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa total bobot nilai skor kecerdasan emosional pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian sebesar 1422.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} : 10 \times 5 \times 34 = 1700$$

$$\text{Nilai Minimal} : 10 \times 1 \times 34 = 340$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1700 - 340}{5} = \frac{1360}{5} = 272$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kecerdasan emosional perawat pada rumah sakit Surya Insani , maka dapat di tentukan dengan kategori dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1.429 - 1.700$$

$$\text{Baik} = 1.157 - 1.428$$

$$\text{Cukup} = 885 - 1.156$$

$$\text{Kurang Baik} = 613 - 884$$

$$\text{Tidak Baik} = 340 - 612$$

Berdasarkan total bobot nilai variabel kecerdasan emosional pada Rumah sakit Surya Insani, maka kecerdasan emosional berada dalam kategori “baik” karena nilai 1422 berada di *range* 1.157 – 1428. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional perawat termasuk dalam kategori baik, sehingga para perawat dapat

melakukan pekerjaan dengan optimal, tepat, dan juga semaksimal mungkin dengan kinerja yang dihasilkannya.

Jika dilihat satu persatu item pernyataan pada indikator kecerdasan emosional tanggapan responden yang paling tinggi bobot nilai skornya adalah pada item pernyataan nomor 10 yaitu “mampu bekerjasama” dengan jumlah sebesar 558 dimana tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dan cukup setuju sebanyak 6 responden. Sedangkan jumlah bobot nilai skor yang paling rendah pada variabel kecerdasan emosional pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian terdapat pada item nomor 7 yaitu “merasakan perasaan orang lain”. Dengan sebesar 130. Dari 34 responden yang menyatakan sangat setuju 11 responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden serta yang menyatakan cukup setuju 6 responden.

5.4.2 Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai oleh perawat di dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan serta sesuai dengan moral maupun etika.

Berikut akan diuraikan tanggapan responden mengenai variabel kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dengan Jumlah Item pernyataan sebanyak 10 item.

5.4.2.1 Kualitas Kinerja

Kualitas yang dimaksud disini adalah kualitas kinerja perawat rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian untuk mengetahui sejauh mana proses atau pelaksanaan

kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit Surya Insani. Kualitas kinerja perawat diukur dengan empat indikator antara lain ketelitian, hasil kerja, pengetahuan dan bekerja sesuai dengan prosedur.

1. Ketelitian

Ketelitian merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus menerus. Hal ini berkaitan dengan jumlah kesalahan yang dilakukan. Ketelitian ini dapat mengukur hasil aktivitas yang dihasilkan

Berikut akan dijelaskan mengenai tanggapan responden Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian mengenai indikator ketelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel.5.18.
Tanggapan Responden mengenai "Saya selalu teliti dan berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan"

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55.88
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	1	1.94
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.18 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan "saya selalu teliti dan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan" 19 atau 55,88% Responden, setuju 14 atau 41,18% responden, cukup setuju, 1 atau 1,94% responden sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja dengan teliti dan berhati hati termasuk dalam kategori baik.

2. Hasil Kerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dari hasil kerjanya. Orang yang bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut tabel 5.19 tanggapan responden pada Rumah Sakit Surya Insani Mengenai Hasil Kerja.

Tabel.5.19
Tanggapan Responden Mengenai "Saya Bekerja Sesuai Dengan Standart yang Berlaku Di Rumah Sakit Surya Insani"

No	Tanggapan Responden	Frekwensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50.00
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	3	8.82
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.19 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terhadap pernyataan " saya bekerja sesuai dengan standart yang berlaku di rumah sakit" antara lain; yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 atau 50% responden, setuju 14 atau 41.18 % responden, cukup setuju 3 atau 8,82% sedangkan responden dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Adapun tanggapan responden yang paling tinggi frekwensinya adalah sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian sudah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit.

3. Pengetahuan

Pengetahuan seseorang dengan orang lain berbeda beda, sehingga dengan demikian pengetahuan merupakan kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung memperkaya kehidupan manusia. Pengetahuan dapat diartikan secara luas mencakup segala sesuatu yang diketahui dan merupakan pedoman dalam membentuk tindakan seseorang.

Berikut tabel 5.20 tanggapan responden pada Rumah Sakit Surya Insani mengenai indikator pengetahuan.

Tabel.5.20
Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memiliki Pengetahuan Yang Baik Sebagai Perawat Di Rumah Sakit Surya Insani

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	47.06
2	Setuju	18	52.94
3	Cukup Setuju	0	0.00
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.20 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “saya memiliki pengetahuan yang baik sebagai perawat di rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian ” sebanyak 16

atau 47.06 % responden dan yang menyatakan setuju 18 atau 52.94% responden dan yang menyatakan yang cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Adapun tanggapan responden yang mendominasi adalah setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat sudah memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

4. Bekerja Sesuai Prosedur

Setiap badan usaha apapun jenisnya, pasti memiliki standar operating procedure yang membantu mengatur kelancara kegiatan operasional. SOP adalah system pengaturan atau prosedur yang penting dalam sebuah organisasi terstruktur yang merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja bagi perawat atau karyawan.

Berikut tabel 5.21 tanggapan responden Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian mengenai indikator bekerja sesuai prosedur.

Tabel.5.21
Tanggapan Responden Mengenai “saya Bekerja sesuai dengan Prosedur yang Ditentukan Rumah Sakit Surya Insani

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	50.00
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup setuju	3	8.82
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.21 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “saya bekerja sesuai prosedur yang

ditentukan rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian yaitu ” sebanyak 23 atau 50% responden, yang setuju 14 atau 41,18% responden, cukup setuju 3 atau 8.82% responden, sedangkan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat Rumah Sakit Surya Insani sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan manajemen Rumah Sakit.

5.4.2.2 Kwantitas

Kwantitas yang dimaksud adalah jumlah kerja yang dihasilkan oleh perawat. Dalam dimensi kuantitas diukur dengan tiga indikator yaitu kecepatan perawat dalam bekerja, jumlah kerja yang dihasilkan oleh perawat dalam satu periode serta target kerja yang dihasilkan oleh perawat. Berikut tabel tanggapan responden pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir pangaraian.

1. Kecepatan Kerja

Kecepatan kerja adalah kemampuan untuk mengerjakan suatu aktivitas secara berulang yang sama berkesinambungan dalam waktu sesingkat mungkin. Berhubungan dengan dengan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh perawat di Rumah Sakit Surya Insani memiliki standar waktu yang telah ditentukan.

Berikut tabel 5.22 menjelaskan tentang tanggapan responden mengenai indikator kecepatan kerja.

Tabel.5.22
Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	32.35
2	Setuju	19	55.88
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.22 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” sebanyak 11 responden (32.35%), yang setuju sebanyak 19 responden (55.88%), yang cukup setuju 4 responden (11.76 %), sedangkan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Adapun tanggapan responden yang paling tinggi frekuensinya adalah setuju dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian sudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

2. Jumlah Kerja

Jumlah kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang mampu disiapkan oleh perawat dalam waktu tertentu dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Berikut tabel 5.23 mengenai tanggapan responden pada Rumah Sakit Surya Insani mengenai indikator jumlah kerja.

Tabel.5.23
Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target yang Ditentukan Rumah Sakit Surya Insani

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41.18
2	Setuju	13	38.24
3	Cukup Setuju	7	20.59
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.23 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan rumah sakit Surya Insani” sebanyak 14 responden (41,18%), yang setuju 13 responden (38.24%), yang cukup setuju 7 responden (20,59%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan yang sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden tersebut termasuk dalam kategori setuju, jika menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian .

3. Sesuai Target

Target kerja penting untuk direncanakan dan ditetapkan. Hingga akhirnya rencana tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang diharapkan. Adanya target kerja bisa memotivasi kerja karyawan. Tanpa target seseorang karyawan jadi bekerja tanpa arah karena tidak mengetahui berapa yang harus dicapai. Tetapi dengan adanya target yang jelas dengan kurun waktu tertentu, akan menambah motivasi buat karyawan.

Berikut tabel 5.24. Tanggapan Responden mengenai Target Kerja Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Tabel.5.24
Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah Kerja yang Saya Hasilkan Setiap Bulannya Selalu Meningkatkan.

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	23.53
2	Setuju	17	50.00
3	Cukup Setuju	8	23.53
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.24 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “jumlah kerja yang saya hasilkan setiap bulannya selalu meningkat” sebanyak 8 responden (23.53%), yang setuju 17 responden (50%), yang cukup setuju, 8 responden (23,53%), tidak setuju tidak ada dan 1 responden (2,94%) yang mana perawat setuju mengenai jumlah kerja yang dihasilkan setiap bulannya selalu meningkat walaupun ada satu orang responden menyatakan sangat tidak setuju, hal ini perlu menjadi perhatian rumah sakit untuk meningkat jumlah kerja yang dihasilkan oleh perawat.

5.4.2.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana satu kegiatan diselesaikan Perawat Rumah Sakit Surya Insani dalam waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain. Pada dimensi ketepatan waktu ini terdiri dari tiga indikator yaitu kehadiran, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan tidak menunda pekerjaan.

1. Kehadiran

Tingkat kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di tempat kerja. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing masing perusahaan.

Berikut ini tanggapan dari 34 responden pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian mengenai kehadiran yaitu antara lain;

Tabel.5.25
Tanggapan Responden Mengenai “.Saya Hadir Tepat Waktu Di Tempat Kerja”

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	52.94
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	2	5.88
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.25 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “saya hadir tepat waktu di tempat kerja.” sebanyak 18 responden (52.94%), yang setuju 14 responden (41.18%), yang cukup setuju, 2 responden (5.88%), yang mana responden sangat setuju jika perawat hadir ketempat kerja dengan tepat waktu pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Dapat disimpulkan bahwa perawat hadir ketempat kerja dengan tepat waktu pada Rumah sakit Surya Insani Pasir pangaraian sudah dalam kategori baik, sehingga kehadiran dari perawat dalam bekerja sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

2. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan. Seseorang yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan dan sesuai dengan yang diharapkan dengan skil dan pengetahuan yang memadai akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Berikut tanggapan responden mengenai indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Tabel.5.26
Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	64.71
2	Setuju	10	29.41
3	Cukup Setuju	2	5.88
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.26 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dimana yang sangat setuju sebanyak 22 (64.71%), setuju 10 (29.41%) responden, cukup setuju 2 (5.88%) responden.

Dapat disimpulkan bahwa perawat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di peroleh dari 34 responden ini pada perawat Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian berada dalam kategori sangat baik hal ini menunjukkan bahwa kondisi ini sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

3. Tidak Menunda Pekerjaan

Menunda pekerjaan maksudnya adalah mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menunda nunda pekerjaan sangat tidak baik dilakukan oleh seorang karyawan karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berikut tabel 5.27 tanggapan responden mengenai indikator tidak menunda pekerjaan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Tabel.5.27
Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tidak Menunda Pekerjaan”

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58.82
2	Setuju	10	29.41
3	Cukup Setuju	3	8.82
4	Tidak setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Total		34	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.27 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan item pernyataan “saya tidak suka menunda nunda pekerjaan” sebanyak 20 responden (58.82%), yang setuju 10 responden (29.41%), yang cukup setuju, 3 responden (8.82%), tidak setuju 1 responden (2,94%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat tidak suka menunda nunda pekerjaan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Tetapi masih ada ditemukan perawat yang masih menunda dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentu sangat tidak diinginkan jika ada perawat yang mau menunda pekerjaan.

5.4.1.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Perawat (Y)

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan perawat dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh manajemen Rumah Sakit kepada perawat. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting, dimana jika kinerja perawat tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik.

Pengelolaan kinerja perawat merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategis yang memiliki arti penting dari sudut pandang perawat dan manajemen rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. memiliki kepentingan untuk memastikan sesuaian antara hasil kerja perawat dengan tanggungjawab dan peran yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan yang mendorong mencapai sasaran rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Berikut Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Rumah Sakit Surya Insani mengenai kinerja perawat;

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perawat (Y) Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

No	Indikator	Skor Jawaban					Skor Total
		5	4	3	2	2	
1	Ketelitian	19	14	1	-	-	
	Bobot Nilai	95	56	3	0	0	154
2	Hasil Kerja	17	14	3	-	-	
	Bobot Nilai	85	56	9	0	0	150
3	Pengetahuan	16	18	-	-	-	
	Bobot Nilai	80	72	0	0	0	152
4	Bekerja sesuai prosedur	17	14	3	-	-	
	Bobot Nilai	85	56	9	0	0	150
5	kecepatan	11	19	4	-	-	

	Bobot Nilai	55	76	12	0	0	143
6	Jumlah kerja	14	13	7	-	-	
	Bobot Nilai	70	52	21	0	0	143
7	Sesuai target	8	17	8	-	1	
	Bobot Nilai	40	68	24	0	1	132
8	Kehadiran	18	14	2	-	-	
	Bobot Nilai	90	56	6	0	0	152
9	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	22	10	2	-	-	
	Bobot Nilai	110	40	6	0	0	156
10	Tidak menunda pekerjaan	20	10	3	1	-	
	Bobot Nilai	100	40	9	2	0	149
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1481

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian, dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1481. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} : 10 \times 5 \times 34 = 1700$$

$$\text{Nilai Minimal} : 10 \times 1 \times 34 = 340$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1700 - 340}{5} = \frac{1360}{5} = 272$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian, maka dapat ditentukan dengan kategori dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1.429 - 1700$$

$$\text{Baik} = 1.157 - 1.428$$

$$\text{Cukup} = 885 - 1.156$$

$$\text{Kurang baik} = 613 - 884$$

$$\text{Tidak baik} = 340 - 612$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian, dimana kriteria penilaiannya dalam kategori sangat baik dengan nilai 1481 yang berada diantara range 1429 – 1700. Hal ini menunjukkan bahwa perawat melakukan pekerjaannya dengan optimal, tepat dan juga maksimal sehingga diperoleh kinerja yang sangat baik.

Jika dilihat peritem rekapitulasi tanggapan responden pada pernyataan kinerja perawat ditemukan, nilai bobot yang paling tinggi skornya adalah pada item pernyataan nomor 9 (Sembilan) tentang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan jumlah bobot sebesar 156. Sedangkan jumlah bobot nilai skor yang paling rendah, terdapat pada item pernyataan nomor 7 (tujuh) tentang bekerja sesuai dengan target dengan jumlah bobot sebesar 132.

5.5. Analisis Data Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

5.5.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Pada bagian ini memberikan gambaran model regresi yang digunakan dalam penelitian atas variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja perawat. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan linear regression dengan bantuan program SPSS 23. Berikut hasil analisis regresi linear sederhana.

Tabel 5.29
Analisis Regresi Linear Sederhana.

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.897	4.461		3.116	.004
	Kecerdasan Emosional	.706	.105	.765	6.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer di Olah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh koefisien regresi *Unstandardized Coefficient B* maka dapat diperoleh persamaan linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13.897 + 706 X$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas dapat dilihat:

1. Nilai konstanta sebesar 13.897 menunjukkan bahwa jika tidak ada kecerdasan emosional maka angka kinerja perawat akan bernilai 13.897.
2. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0.706 artinya apabila ada kenaikan variabel kecerdasan emosional satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja perawat sebesar 0.706 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

5.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi (R)

Analisis determinasi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian yang ditunjukkan dalam persentase.

Apabila nilai R mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil uji determinasi dan korelasi melalui bantuan SPSS 23, dapat dilihat pada tabel 5.30 berikut ini:

Tabel 5.30
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.572	3.051

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, diperoleh $R = 0,765$ bernilai positif yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Diperoleh $R\text{ square} = 0.585$ dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 58,8 % terdapa kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

5.5.3. Uji t (Parsial)

Uji $-t$ dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir pangaraian. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. berikut dilampirkan hasil uji parsial melalui program SPSS 23, dapat dilihat pada tabel 5.30 berikut ini.

Tabel 5.31
Hasil Uji t (uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.897	4.461		3.116	.004
	Kecerdasan Emosional	.706	.105	.765	6.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer di Olah, 2020

Berdasarkan tabel 5.30 di atas, hipotesis yang peneliti ajukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dengan hipotesis sebagai berikut: Ada pengaruh kecerdasan emosional (X) secara signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

Diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.716 dengan nilai probabilitas sebesar 0.00. dimana nilai t-tabel, level signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan: $\alpha /2$; $n-k = 0.05/2$; $34 - 1 = 0.025$; 33 . maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.034.

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

H_0 : diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ dan nilai probabilitas > 0.05

H_0 : ditolak jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$

Maka kesimpulannya adalah hipotesis diterima karena $t\text{-hitung} >$ dari $t\text{-tabel}$ ($6,716 > 2,034$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 > 0,05$) dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian.

5.6 Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri ketika menghadapi suatu masalah, mampu memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, mampu berempati dan membina hubungan dengan orang lain dan mampu menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan sikap, kemampuan dan prestasi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada responden Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian melalui metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dimana berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai total bobot skor sebesar 1422. Nilai 1422 termasuk dalam kategori baik berdasarkan skala pembobotan. Pada variabel kecerdasan emosional, dari 10 pernyataan ditemukan bobot skor yang paling tinggi tanggapan responden adalah pada item nomor 10 yaitu mengenai kemampuan bekerjasama. Dalam menyelesaikan pekerjaan perawat pada Rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian wajib bekerjasama dan berkoordinasi dengan dokter, pasien, dan rekan sesama perawat demi kepentingan pasien dan juga rumah sakit. Adapun bobot nilai pernyataan yang paling rendah terdapat nomor item 7 (tujuh) mengenai merasakan perasaan orang lain. Artinya ditemukan perawat yang masih belum mampu merasakan atau memahami perasaan orang lain.

Pada variabel kinerja perawat diperoleh nilai total bobot skor sebesar 1481. Nilai 1481 berada dalam kategori sangat baik yang artinya kinerja perawat pada

rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian sudah berjakan dengan sangat baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen rumah sakit. Pada variabel kinerja perawat, dari sepuluh item pernyataan, ditemukan bobot skor yang paling tinggi pada item nomor 9 (Sembilan) mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sedangkan bobot skor yang paling rendah terdapat pada item nomor 7 (tujuh) tentang bekerja sesuai target yang artinya walaupun variabel kinerja perawat secara menyeluruh sudah berjalan dengan sangat baik tetapi masih ada kekurangan yang harus segera diperbaiki guna meningkatkan kinerja perawat supaya lebih maksimal.

Berdasarkan hasil analisis metode kuantitatif, melalui uji validitas diperoleh semua item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dan variabel kinerja perawat yang berjumlah 20 item dinyatakan valid, dimana nilai *r*-hitung dari masing masing item lebih besar dari *r*-tabel (0,3388) yang artinya semua item layak untuk dijadikan alat ukur. Kemudian hasil uji reliabilitas, dimana kedua variabel yaitu variabel kecerdasan emosional dan kinerja perawat juga dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* dari masing masing variabel berada diatas 0,6. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan melalui *normal p-plot*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal. Ditemukan grafik normal *p-plot* of regression standardized residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Pada hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 13.897 + 0,706 X$ hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Apabila ada kenaikan kecerdasan emosional satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja perawat sebesar 0,706 pada rumah sakit Surya Insani Pasir pangaraian. Hasil uji-t menunjukkan ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dan besarnya pengaruh kecerdasan emosional adalah sebesar 58,5 %

han ini diperoleh berdasarkan hasil uji determinasi, dan hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insan termasuk dalam kategori kuat karena diperoleh nilai R sebesar 0.765.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofri, Machasin & Chairul (2014) yang melakukan penelitian pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru, Fadli Dahlan melakukan riset di Rumah Sakit Umum Kota Tidore dan Eka, & Nur Anisa (2017) melakukan riset di Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar dimana penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan juga hasil penelitian yang dilakukan terdahulu membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja perawat dan berlaku untuk sebaliknya dimana jika semakin rendah kecerdasan emosional perawat maka dapat menurunkan kinerja perawat.

Sesuai dengan pendapat dari Goleman dalam Nofri (2014) yang sudah peneliti jelaskan di bab sebelumnya dimana Goleman mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menentukan sukses seseorang sebesar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara 2006) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari data tanggapan responden mengenai variabel X yakni kecerdasan emosional perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dalam kategori Baik. Dimana jumlah skor total dalam rekapitulasi dengan nilai 1422 berada di *range* 1.157 – 1428.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari data tanggapan responden mengenai variabel Y yakni kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian dalam kategori sangat baik. Dimana jumlah skor total dalam rekapitulasi dengan nilai 1481 berada di *range* 1.429 – 1700.
3. Diperoleh persamaan regresi $Y = 23.304 + 0,630X$, hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13.897 menunjukkan bahwa jika tidak ada kecerdasan emosional maka angka kinerja perawat akan bernilai 13.897. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0.706 artinya apabila ada kenaikan variabel kecerdasan emosional satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja perawat sebesar 0.706 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4. Secara Parsial, variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t, dimana diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6.716 > 2.034$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,00.
5. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian diperoleh sebesar 58,8%. Hal ini diketahui berdasarkan hasil uji determinasi dimana nilai R sebesar 0.588.

6.2. Saran

Adapun saran yang peneliti sampaikan setelah melihat hasil analisis dan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional perawat sudah dalam kategori baik namun belum optimal terutama dalam hal merasakan perasaan orang lain, sebaiknya perawat diberikan pelatihan tentang materi kecerdasan emosional sehingga perawat dalam melayani pasien bisa melayani dari hati dan memahami keinginan pasien dan dengan demikian bisa meningkatkan kinerja rumah sakit.
2. Kinerja perawat pada rumah sakit Surya Insani sudah dalam kategori sangat baik, namun masih ada yang perlu menjadi perhatian rumah sakit yaitu mengenai skill dan kemampuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja perawat, seperti kecerdasan spiritual, kecerdasan intelegensi, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito W. 2008. *Kesiapan Rumah Sakit Dalam Menghadapi Glonalisasi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.*
- Afandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Goleman Daniel. 2009. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional. Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ)* PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Ginanjari Agustian, A. 2009. *ESQ Power.* Edisi Pertama Arga Publishing. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan,* Haji Masagung: Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrastuti Sri, Tanjung Rusli. 2012. *Manajemen Sumber Daya Strategik.* Pekanbaru: UR Press.
- Ibrahim. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behaviord dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu.* e-Jurnal Katalogis, Volume 1 No. 1, Januari 2013 hlm 136-146. ISSN; 2302-2019.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi).* Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta.
- Kuswandi Jaya Maryana. Dedi Mulyadi. Eman Sulaeman.2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.* Jurnal Manajemen Vol. 10.No 1 Oktober.
- Maryana, Dedi & Eman. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang.* Jurnal Manajemen Vol. 10 No 1 Oktober.
- Mangkunegara. A.Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* PT. Rifeka Aditama, Bandung. Remaja Rosdakarya
- Meidah E. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi).*Skripsi. Jurusan Manajemen.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

- Nggermanto, Agus. 2003. *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum (Cara Praktis Melejitkan IQ, EQ, Dan SQ Yang Harmonis)*. Penerbit Nuansa: Bandung
- Nurita D.S, Meta. 2012. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan”. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma*. Februari 2012.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakaan ke-3, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung
- Rivai Veithzal & Ella J S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Ke-4, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ridhawati A. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sule Tisnawati, Saefulloh K. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*, Baru Press, Yogyakarta
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setyaningrum Rani, Hamidah & Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.36 No 1*. Juli. Universitas Brawijaya. Malang.
- Segal, Jeanne. 2000. *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis Untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*, Kaifa. Bandung.
- Suhartini E & Nur Anisa. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Lanuang Baji*

Makassar. Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi (MINDS). Vol 4 No 1, Juni ISSN 2442-4951. UIN Alauddin Makassar.

Tanjung Rusli.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta Salemba Empat.

Wibowo, Ario. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*. Skripsi yang Tidak Dipublikasikan: Universitas Brawijaya Malang.

Waryanti S D R .2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.

